



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE FINANÇAS E CONTABILIDADE
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

RAFAELLA ALVES GONÇALO

**GÊNERO NA CONTABILIDADE: PERCEPÇÃO DAS PRESIDENTES, EM
EXERCÍCIO OU NÃO, DOS CRCs NO BRASIL SOBRE O MERCADO CONTÁBIL**

**JOÃO PESSOA
2019**

RAFAELLA ALVES GONÇALO

**GÊNERO NA CONTABILIDADE: PERCEPÇÃO DAS PRESIDENTES, EM
EXERCÍCIO OU NÃO, DOS CRCs NO BRASIL SOBRE O MERCADO CONTÁBIL**

Monografia apresentada ao Curso de Ciências Contábeis, do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientadora Professora: Ma Edmery Tavares Barbosa.

**JOÃO PESSOA
2019**

G635g Goncalo, Rafaella Alves.

Gênero na contabilidade: percepção das presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil sobre o mercado contábil / Rafaella Alves Goncalo. - João Pessoa, 2019. 58 f. : il.

Orientação: Edmery Tavares Barbosa.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. CFC. 2. CRC. 3. Diferença salarial. 4. Gênero na contabilidade. 5. Mercado contábil. I. Barbosa, Edmery Tavares. II. Título.

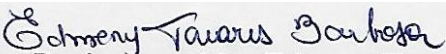
UFPB/BC

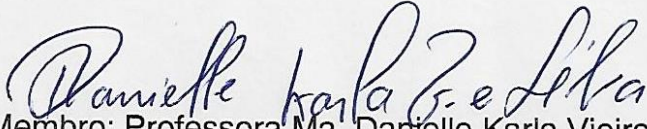
RAFAELLA ALVES GONÇALO


GÊNERO NA CONTABILIDADE: PERCEPÇÃO DAS PRESIDENTES, EM EXERCÍCIO OU NÃO, DOS CRCs NO BRASIL SOBRE O MERCADO CONTÁBIL

Esta monografia foi julgada adequada para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, e aprovada em sua forma final pela Banca Examinadora designada pelo Departamento de Finanças e Contabilidade da Universidade Federal da Paraíba.

BANCA EXAMINADORA


Presidenta: Professora Ma. Edmery Tavares Barbosa
Instituição: UFPB


Membro: Professora Ma. Danielle Karla Vieira e Silva
Instituição: UFPB


Membro: Professora Dra. Victoria Puntriano-Zuhiga de Melo
Instituição: UFPB

João Pessoa, 30 de abril de 2019.

Não somente este Trabalho, mas todas as minhas conquistas, são dedicadas aos meus pais, MARIA LUÍZA ALVES DA SILVA (in memoriam) e JOSÉ CARLOS GONÇALO DA SILVA, por terem me trazido à existência, por todo esforço, dedicação e apoio em cada momento de minha vida

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, primeiramente, pelo dom da vida, por me fazer chegar aonde cheguei, por todas as oportunidades e por sua infinita misericórdia que se renovaram e se renovam a cada manhã. Pois dEle, por Ele e para Ele, são todas as coisas! Toda honra e glória sejam direcionadas a Ele, agora e sempre!

À Maria Luíza Alves da Silva (*in memoriam*), minha mãe, que certamente nesse momento estaria satisfeitiíssima em ver um de seus filhos se formando. Mesmo sem está mais ao nosso lado, foi principalmente pela senhora que não desisti, consegui lhe dá esse orgulho, e o mérito é todo seu! Obrigada, pois ainda que nos curtíssimos 10 anos que estivemos juntas, a senhora me ensinou tudo o que precisava, através do seu exemplo principalmente, de batalhadora que foi e sempre alegre, fazendo com que eu me tornasse a pessoa que sou hoje. A senhora será minha eterna inspiração! Agradeço também ao meu pai, José Carlos Gonçalo da Silva, e toda minha família, em especial aos meus irmãos, Daniella Alves, Carlos Eduardo e Isaque, aos meus tios, Antônio, Maria das Dores, Ana Lúcia (*in memoriam*), Irene e meu, primo amado, Macelo Alves, por sempre me incentivar de alguma forma e me inspirar também, contribuindo para tornar esse objetivo em minha vida realidade. Muito obrigada!

A todos os meus amigos, em especial à minha melhor amiga, infinitamente preciosa, Driely Barbosa, por ter “cursado” esse curso comigo, pois acompanhou todos os momentos, praticamente, da minha jornada acadêmica. Você é também uma das maiores incentivadoras, você sempre acreditou em mim e sabia que eu chegaria lá. Minha eterna gratidão a você! Obrigada por tudo!

Aos meus colegas e amigos, que fiz na universidade. Vocês trouxeram alegria tornando leve vários momentos durante a graduação, que muitas vezes é árdua. Agradeço por toda ajuda durante essa caminhada, pelos conselhos e pela motivação para que não desistíssemos dos nossos sonhos. Vocês são tesouros preciosos! Muito obrigada!

À professora Edmery Tavares Barbosa, minha orientadora, por sua disponibilidade e suporte na construção deste trabalho, contribuindo com toda sua experiência. Meus agradecimentos por participar e acompanhar a realização deste propósito em minha vida, a conclusão da minha graduação. Tem toda minha admiração.

Agradeço também aos demais nobres docentes e à Universidade Federal da Paraíba pela minha formação acadêmica.

A Jonas Lima, por todo seu amor, por toda inspiração, companhia e por acreditar em mim, além de toda contribuição direta na minha formação. Você é meu maior presente! Obrigada por não medir esforços para me ajudar! A você, todo meu amor e gratidão! Agradeço a todas as profissionais que participaram da pesquisa e contribuíram para a realização desse estudo.

“Pois o Senhor é quem dá sabedoria; de sua boca procedem o conhecimento e o discernimento.”

(Provérbio de Salomão)

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 – Profissionais mulheres que exerceram/exercem o cargo de presidente dos CRC por região.....	29
Tabela 2 – Respondentes por região	29
Tabela 3 – Perfil das respondentes	31
Tabela 4 – Tempo de participação no CRC	33
Tabela 5 – Experiência profissional e percepção acerca do mercado contábil	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Início da trajetória no CRC	34
Quadro 2 – Período em que cada respondente ocupou o cargo de presidente	35
Quadro 3 – Motivações para presidir o CRC	36
Quadro 4 – Desafios para se tornar presidente do CRC	38
Quadro 5 – Atributos que contribuíram para assumir importante função no CRC...	39
Quadro 6 – Principais desafios enfrentados durante a gestão na presidência CRC	41

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CBOK	<i>Common Body Knowledge</i>
CFC	Conselho Federal de Contabilidade
CRC	Conselho Regional de Contabilidade
CRCAL	Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas
CRCAP	Conselho Regional do Amapá
CRCAM	Conselho Regional de Amazonas
CRCBA	Conselho Regional de Contabilidade da Bahia
CRCCE	Conselho Regional de Contabilidade do Ceará
CRCDF	Conselho Regional do Distrito Federal
CRCES	Conselho Regional do Espírito Santo
CRCMA	Conselho Regional de Contabilidade do Maranhão
CRCMG	Conselho Regional de Contabilidade de Minas Gerais
CRCMS	Conselho Regional de Contabilidade do Mato Grosso do Sul
CRCMT	Conselho Regional de Contabilidade do Mato Grosso
CRCPA	Conselho Regional de Contabilidade do Pará
CRCPB	Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba
CRCPE	Conselho Regional de Contabilidade de Pernambuco
CRCPR	Conselho Regional de Contabilidade do Paraná
CRCRJ	Conselho Regional de Contabilidade do Rio de Janeiro
CRCRN	Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Norte
CRCRO	Conselho Regional de Rondônia
CRCRR	Conselho Regional de Contabilidade de Roraima
CRCRS	Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Sul
CRCSE	Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe
CRCSP	Conselho Regional de Contabilidade de São Paulo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
RAIS	Relação Anual das Informações Sociais

RESUMO

Esta pesquisa objetivou apresentar a percepção das profissionais em exercício ou não do cargo de presidente dos Conselhos Regionais de Contabilidade acerca da desigualdade de gênero na profissão contábil no Brasil. Para alcançar o objetivo foram enviados questionários por meio do *google forms*. A amostra da pesquisa é composta por 12 respondentes que presidiram ou presidem CRC pelo Brasil. O questionário continha 15 questões, entre objetivas e subjetivas, distribuídas em três partes: i) relacionada com o perfil das profissionais; ii) relacionada com a experiência profissional e como presidenta e iii) relacionada à diferença salarial por gênero, discriminação por gênero e percepção acerca do mercado contábil. Quanto ao método, foi realizado uma análise descritiva dos dados. No que tange aos objetivos, as características apontadas como essenciais para o desempenho no cargo de presidente do CRC são responsabilidade, comprometimento com a classe, bom diálogo e comunicação, humildade e ética. As barreiras encontradas ao longo de sua profissão e no curso de seus mandatos, foram os desafios referentes a gestão dos empregado e causas trabalhistas, a gestão financeira, equilibrar a vida profissional, pessoal e classista, e simplesmente ser mulher, pelo preconceito sentido, vindo de conselheiros e funcionários por ter uma mulher à frente do conselho. Quanto a diferença salarial no mercado contábil por gênero, onde 50% das respondentes afirmaram não haver diferença salarial e, tratando-se de si mesmas, 66,67% das respondentes afirmaram que nunca receberam menos que um colega homem atuante no mercado contábil. A pesquisa contribui no contexto social ao revelar evidências de que a disparidade salarial por gênero tem caído e a mulher tem conquistado mais espaço, no âmbito acadêmico demanda-se maior discussão e pesquisa sobre a temática e no ambiente profissional, pode-se por meio de comissões de classe realizar atividades de conscientização sobre o papel da mulher no mercado em geral e, principalmente no mercado contábil.

Palavras-chave: CFC. CRC. Diferença salarial. Gênero na contabilidade. Mercado contábil.

ABSTRACT

This research aimed to present the perception of professionals in the exercise or not of the position of president of the Regional Accounting Councils about gender inequality in the accounting profession in Brazil. To reach the goal, questionnaires were sent through google forms. The research sample is composed of 12 respondents who presided or preside over CRC in Brazil. The questionnaire contained 15 questions, between objective and subjective, distributed in three parts: i) related to the profile of the professionals; ii) related to professional experience and as president and iii) related to the gender wage gap, gender discrimination and perception about the accounting market. As for the method, a descriptive analysis of the data was performed. With regard to the objectives, the characteristics indicated as essential for the performance of the position of president of the CRC are responsibility, commitment to the class, good dialogue and communication, humility and ethics. The barriers encountered throughout her profession and in the course of her mandates were the challenges regarding employee management and labor causes, financial management, balancing work, personal and class life, and simply being a woman, by the sense of prejudice, coming of counselors and employees for having a woman at the head of the board. Regarding the gender pay gap, where 50% of respondents stated that there was no difference in wages, and 66,67% of the respondents stated that they never received less than a male colleague working in the accounting market. The research contributes in the social context by revealing evidence that the gender pay gap has fallen and women have gained more space, in the academic sphere more discussion and research on the subject and in the professional environment is demanded, through class commissions carry out awareness activities on the role of women in the market in general and especially in the accounting market.

Keywords: Accounting market. CFC. CRC. Gender in accounting. Wage gap.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 TEMA E PROBLEMA DA PESQUISA	16
1.2 OBJETIVOS	19
1.2.1 Objetivo Geral	19
1.2.2 Objetivos Específicos	20
1.3 JUSTIFICATIVA	20
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	22
2.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS.....	22
2.2 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA CONTABILIDADE	24
2.3 ESTUDOS ANTERIORES.....	26
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	28
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	28
3.2 UNIVERSO DA PESQUISA E AMOSTRA	28
3.3 COLETA DE DADOS	29
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	31
4.1 PERFIL DAS PROFISSIONAIS.....	31
4.2 PARTICIPAÇÃO NO CRC E EXPERIÊNCIA COMO PRESIDENTA	33
4.2.1 Ingresso no CRC e período de mandato	33
4.2.2 Experiência como presidenta	35
4.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E PERCEPÇÃO ACERCA DO MERCADO CONTABIL	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
REFERÊNCIAS.....	50
APÊNDICE A - Questionário	53
APÊNDICE B – Termo de Consentimento	58

1 INTRODUÇÃO

Inúmeras são as iniciativas de mulheres ao redor do mundo participando de variadas organizações (SANTANDER, 2018), porém isto não quer dizer que não há desigualdades remanescentes. Como consequência de fatores históricos, barreiras para inserção e participação das mulheres ainda existem e persistem (BARBOSA, 2017). Complementando Silva (2016, p. 15) explica que existem “inúmeras barreiras simbólicas impostas de maneira sutil, mas suficientemente fortes que impossibilitam as mulheres assumirem postos mais altos nas organizações”. Nesse sentido, Schmitz *et al* (2017) argumentam há poucas mulheres em altos cargos políticos e nas organizações, além disso, ainda há o desequilíbrio nos afazeres domésticos, e quando estão no mercado de trabalho enfrentam a desigualdade salarial e até mesmo, o assédio sexual.

Lutar por espaço digno concedeu as mulheres acesso à educação e livre-arbítrio para suas escolhas, capacitando-as a conquistar cada vez mais espaço no mercado de trabalho, proporcionando debates por direitos iguais além do reconhecimento de seus esforços. Complementarmente, as relações familiares sofrem mudanças, de maneira que a estrutura da família alicerçada na imagem de um chefe masculino tem perdido força (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

Essas mudanças não se restringem apenas às relações familiares. O estereótipo feminino também sofreu transformações com o passar dos anos, e as mulheres iniciaram a ocupação do mercado de trabalho, onde tiveram que provar sua capacidade e competência tanto quanto os homens, para assumir posições relevantes nas organizações (CANABARRO; SALVAGNI, 2015). Em contra partida, o fator biológico é ponto determinante, no que tange a ter filhos e, isto representa uma ocasião delicada na vida da mulher, que em dado momento encontra-se na situação onde precisa escolher entre a ascensão profissional ou rever se quer vivenciar a maternidade ou não (Lima *et al*, 2013), continuar ocupando ativamente espaço nas organizações ou não.

No Brasil, o mercado de trabalho possui evidentes desigualdades de gênero combatidas há décadas, no entanto ainda perceptíveis na realidade social do país (BRIGHENTI; JACOMOSSI; DA SILVA, 2015). Entender sobre gênero de forma mais elevada se faz necessário para uma melhor visão dessas evidentes desigualdades. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) define desigualdade de gênero

referindo-se as diferenças sociais existentes em função ao sexo feminino ou masculino quanto aos atributos e oportunidades associadas, ao contrário de sexo unicamente no sentido de distinção biológica entre homem e mulher (IBGE, 2018).

Analisando a participação das mulheres na política, constata-se um crescimento, ainda que pequeno, da participação feminina neste meio. Em 2015, a Câmara Federal contava com um total de 51 deputadas entre os 513 membros e, com as últimas eleições, em 2019, esse número passou para 77, sendo que uma deputada não está em exercício, de 511 membros totais (BRASIL, 2019). Após mais de um século, precisamente 122 anos, onde 41 homens foram eleitos presidentes, diretamente ou indiretamente. No ano de 2011, Dilma Rousseff foi eleita a primeira mulher presidenta da República Federativa do Brasil, porém afastada posteriormente para responder um processo de *impeachment*. Nesse contexto, Grossmann e Nunes (2014), a inclusão da mulher na política põe em prática a democracia, onde a construção de uma sociedade ética e solidária materializa-se através de homens e mulheres que participam dos processos de tomada de decisão igualitariamente.

A baixa participação de mulheres na política, pode ser observada também na política a classista. A despeito do campo de atuação de profissionais da contabilidade, Barbosa (2017, p. 63-64) em sua dissertação de mestrado intitulada “Mulheres no Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba: uma análise à luz da Teoria do Poder Simbólico de Bourdieu” observou que considerando que em 2017 “as mulheres representam 42,89% do total de profissionais com registro ativo no CFC” seria “esperado que as mulheres passem a atuar politicamente a fim de assumirem postos de representação máxima” nos Conselhos Regionais de Contabilidade.

Ainda de acordo com a autora:

“dos 27 Conselhos Regionais de Contabilidade, 15 CRCs¹ estão sendo ou já foram presididos por pelo menos uma mulher desde sua fundação. Três deles encontram-se na região Centro-Oeste: CRCMT, CRCGO e CRCDF; três na região Sudeste: CRCES, CRCSP e CRCRJ; um na região Sul: CRCPR; seis na região Nordeste: CRCAL, CRCBA, CRCMA, CRCRN, CRCCE e CRCSE, por fim, dois na região Norte: CRCAM e CRCPA”.

Proporcionalmente à quantidade de regionais em cada região, as regiões Sudeste e Centro Oeste apresentam, respectivamente, 75% dos regionais que

¹ Ressaltamos que o quantitativo pode ser maior, considerando que alguns sites dos regionais até a data da pesquisa não apresentavam a relação de profissionais que haviam presidido os respectivos Conselhos. Informamos ainda que a ex-presidente Maria Clara Bugarim ficou de nos enviar a relação atualizada, porém até o momento não nos foi enviada a lista atualizada.

elegeram ao longo de sua fundação e história pelo menos uma mulher presidente de CRC. Seguido da região Nordeste com 66,6%. As regiões Sul e Norte, apresentam, respectivamente, 33,3% e 28,57%. No geral, considerando que os CRCs foram fundados em 1947, ainda é baixa a participação de profissionais da contabilidade do sexo feminino como presidentes dos regionais que fazem parte do sistema CFC. Em média, 55,5% dos regionais foram presididos por pelo menos uma mulher desde a sua fundação. Barbosa (2017, p. 64) ressalta ainda que considerando:

O crescente número de registro de mulheres profissionais da contabilidade, a taxa de 55,5% de regionais presididas por mulheres é baixa. De acordo com dados disponíveis nos Balanços Sociais do CFC, no período de 2006 a 2016, a quantidade de novos registros do sexo feminino ultrapassou a quantidade de registros do sexo masculino. Segundo os dados, no ano de 2009 havia 154,7 mil mulheres e 261,7 mil homens registrados. Em 2010, apesar do número de mulheres permanecer menor, comparativamente ao de homens (203,8 mil mulheres e 291,7 mil homens), pela primeira vez a quantidade de mulheres ingressantes foi superior à dos homens, foram 30 mil novos registros de homens contadores e 49,1 mil novos registros de mulheres contadoras. Assim, observamos que a quantidade de novos registros de profissionais do sexo feminino, entre os anos de 2009 e 2010, representou 62,1% o que podemos considerar uma quebra de paradigma na história do conselho de contabilidade e da própria profissão contábil.

Além das mulheres formarem pequenas minorias nas esferas corporativas e políticas (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015), também há evidências de diferença salarial, que se torna mais um dos pontos que denunciam a desigualdade de gênero presente no mercado de trabalho. Neste aspecto, especificamente, no campo do mercado contábil, de acordo com Brighenti, Jacomossi e da Silva (2015), em um estudo onde se investigava as desigualdades de gênero na atuação de contadores e auditores no mercado de trabalho do Estado de Santa Catarina, as profissionais dessa área, mesmo que com escolaridade igual à dos homens, recebiam salários inferiores em média, sugerindo evidências de desigualdade de gênero no âmbito do mercado de trabalho contábil catarinense. Mesmo reconhecendo que a discussão se estende no campo acadêmico, como observado nos trabalhos de Silva (2016) e Casa Nova (2014), o presente estudo restringe-se a discussão sobre o mercado profissional da contabilidade.

1.1 TEMA E PROBLEMA DA PESQUISA

Considerando o exposto e os achados de Barbosa (2017) que declarou que em 2006, no Brasil, o Conselho Federal de Contabilidade elegeu a primeira mulher presidente do Órgão, Maria Clara Cavalcante Bugarim que presidiu o CFC até 2009. Outros registros igualmente importantes evidenciam a presença de mulheres contabilistas presidindo Conselhos Regionais de Contabilidade. Citando a obra *Resgate da história dos Conselhos Regionais de Contabilidade* e em consulta no site dos 27 Conselhos Regionais de Contabilidade, Barbosa (2017) identificou 21 registros de mulheres que presidiram CRCs no Brasil. Dentre eles, a autora explica que “a região Centro Oeste entra para história da contabilidade”, pois data em 1959, o primeiro registro de mulher presidindo um Conselho Regional de Contabilidade no Brasil. Entre 1959 e 1960, a Contadora Elizabeth Kothase Ribeiro² presidiu o Conselho Regional de Mato Grosso (CRCMT).

Ainda de acordo com Barbosa (2017), esse conselho foi presidido por mais três mulheres. Entre 1984 e 1985, esteve a presidência a Contadora Luzia Guimarães. No ano de 1997, a Contadora Delza Teixeira Lena presidiu o referido regional (CRCMT, 2019). Durante as gestões, 2000-2001, 2002-2003, 2014-2015, 2016-2017, o CRCMT foi presidido pela Contadora Silvia Mara Leite Cavalcante (ECHEVERRIA; WARMLING, 2016 *apud* BARBOSA, 2017) (CRCMT, 2019). Na região Centro Oeste, cabe destaque para outros regionais presididos por mulheres, entre eles o Conselho Regional de Contabilidade de Goiás (CRCGO) e Conselho Regional de Contabilidade do Distrito Federal (CRCDF). Respectivamente, o CRCGO foi presidido pela Contadora Luci Melita Vaz durante a gestão 2004-2005 (CRCGO, 2019) e o CRCDF, pela Contadora Sandra Maria Batista entre 2014 e 2015 (CRCDF, 2019).

A região Sudeste também se consagra na história da contabilidade brasileira ao ter o Conselho Regional de Contabilidade do Espírito Santo (CRCES) presidido pela Contadora Lyra de Souza Macedo nas gestões de 1971-1972 e 1973 e 1974. O CRCES ainda foi presidido pela Contadora Cristina Amélia Fontes Langoni entre 2012 e 2013 (MACIEL *et al*, 2016 *apud* BARBOSA, 2017) (CRCES, 2019). Em 1994, o Conselho de Contabilidade de São Paulo (CRCSP) foi presidido pela Contadora Célia Regina de Castro (CRCSP, 2019). Vizinho ao Estado de São Paulo, o Conselho Regional do Rio de Janeiro (CRCRJ) tem como presidente a Contadora Maria Vitória da Silva, atualmente, cumprindo o segundo mandato do quadriênio 2014-2015 e 2016-

² O CRCMT foi fundado em 1947 (CRCMT, 2019).

2017, contudo, o título de primeira presidente mulher é atribuído a Diva Maria de Oliveira Gesualdi que presidiu o CRCRJ no período de 2010 a 2013 (CRCRJ, 2017 *apud* BARBOSA, 2017).

Na região Sul, parece apresentar maior resistência em eleger uma mulher presidente. Dos três estados da região, até o momento, apenas o Conselho Regional de Contabilidade do Paraná (CRCPR) foi presidido por uma profissional da contabilidade. Em 2012, a Contadora Lucélia Lecheta entra para história como a primeira mulher presidente de um CRC da região Sul (BARBOSA, 2017).

Dentre os nove regionais da Região Nordeste, cinco foram presididos por mulheres. O primeiro foi o Conselho Regional de Contabilidade de Alagoas (CRCAL). Entre 1998 e 1999, o referido regional foi presidido pela Contadora Maria Clara Cavalcante Bugarim. A mesma ainda presidiu a Fundação Brasileira de Contabilidade (FBC) durante o período de 2001-2005, e mais recentemente, recai sobre ela o registro da primeira presidente do órgão máximo da classe contábil, o CFC no período de 2004 a 2009 (BARROS; VIEIRA; CAVALCANTE, 2016 *apud* BARBOSA, 2017). Na mesma época, a Contadora Eulália das Neves Ferreira, presidiu o Conselho Regional de Contabilidade do Maranhão (CRCMA) por duas gestões consecutivas, 1998-1999 e 2000-2001 (ASSIS, 2016; CRCMA, 2017 *apud* BARBOSA, 2017). Na sequência, o Conselho Regional de Contabilidade do Rio Grande do Norte (CRCRN) elege a Contadora Jucileide Ferreira Leitão presidente durante duas gestões consecutivas, 2000-2001 e 2002-2003 (BARRETO, 2015; CRCRN, 2017 *apud* BARBOSA, 2017). Três anos depois, o CRCRN elege nova mulher presidente. Dessa vez, a contadora Maria do Rosário de Oliveira preside o referido regional no período de 2006 a 2009 (CRCRN, 2017 *apud* BARBOSA, 2017). Há de destacar também, o Conselho Regional da Bahia (CRCBA) que durante duas gestões consecutivas, 2008-2009 e 2010-2011 foi presidido pela Contadora Maria Constança Carneiro Galvão (SILVA; MARTINS, 2016 *apud* BARBOSA, 2017). Mais recentemente, o Conselho Regional de Contabilidade de Sergipe elege a Contadora Ângela Andrade Dantas Mendonça para assumir duas gestões consecutivas 2014-2015 e 2016-2017 (PINTO *et al*, 2016 *apud* BARBOSA, 2017).

A região Norte se destaca também pela quantidade e permanência de mulheres presidindo CRCs. O Conselho Regional de Contabilidade do Amapá (CRCAP) foi presidido por duas mulheres por quatro biênios consecutivos, sendo a Contadora Maria Angélica Corte Pimentel eleita para as gestões 2002-2003 e 2004-

2005. Logo em seguida, a Contadora Marilene Cardoso do Nascimento preside o CRCAP durante os biênios 2006-2007 e 2008-2009 (PIMENTEL, 2016 *apud* BARBOSA, 2017).

Cabe destaque também ao Conselho Regional de Contabilidade do Amazonas (CRCAM). O referido regional elegeu três profissionais da contabilidade do sexo feminino presidentes. O título de primeira presidente do CRCAM é atribuído à Contadora Lucilene Florêncio Viana, eleita e reeleita, consecutivamente, para os biênios, 2004-2005 e 2006-2007. Cinco anos depois, duas mulheres presidem o quadriênio 2012 a 2015. A Contadora Jeanne Carmen Ramos Luzeiro Figueiro eleita para o biênio 2012-2013 e a Contadora Edna Maria de Oliveira Dinelli presidente durante a gestão 2014-2015 (CRCAM, 2019).

Apesar de o número parecer animador, cabe ressaltar que o ano de fundação dos regionais datam em média da década de 1947, contudo, muitos deles foram presididos uma única vez por mulheres. À exemplo do CRCSP, presidido em 1994 pela Contadora Célia Regina de Castro (BARBOSA, 2017), tendo elegido em 2018 a segunda presidente, a contadora Marcia Ruiz.

Considerando o valor simbólico da atuação de mulheres a frente de instituição marcada historicamente pela presidência de homens, e apoiando nos dados do IBGE que sinalizam que mulheres estudam mais, trabalham mais e ganham menos que os homens, trabalhando em média três horas por semana a mais do que eles, ainda ajustando trabalhos remunerados, afazeres domésticos e cuidados de pessoas, e mesmo com nível de escolaridade mais elevado, as mulheres recebem em média 76,5% do rendimento dos homens (IBGE, 2018), o presente estudo, busca ampliar a discussão dos achados de Barbosa (2017). Nesse contexto, a questão de pesquisa que se apresenta é: **Qual a percepção das profissionais de contabilidade ocupantes do cargo de presidentes, em exercício ou não, dos CRCs sobre a desigualdade de gênero na profissão contábil no Brasil?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

A pesquisa tem como objetivo geral apresentar a percepção das profissionais em exercício ou não no cargo de presidente dos Conselhos Regionais de Contabilidade acerca da desigualdade de gênero na profissão contábil no Brasil.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Apresentar o perfil das profissionais de contabilidade e as características quanto a sua ocupação e desempenho no cargo de presidentes dos CRCs;
- b) Descrever as barreiras encontradas pelas presidentes ao longo de sua profissão e no curso de seus mandatos; e
- c) Identificar a percepção das presidentes sobre diferença salarial no mercado contábil por gênero.

1.3 JUSTIFICATIVA

Embora haja um aumento da formação de mulheres no curso de Ciências Contábeis (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015), a cultura que caracteriza a predominância do perfil masculino da profissão, o patriarcado e as dinâmicas de mudança do mercado de trabalho ainda afetam as suas relações sociais. Mesmo que esse aumento signifique um avanço importante da inclusão feminina no mundo do trabalho, é necessário analisar as relações que são edificadas nos espaços sociais (CRUZ; PINTO, 2017).

Entre os muitos e diversos desafios enfrentados pelas mulheres, em âmbito mundial, especificamente no ambiente corporativo, destacam-se as dificuldades desde seu acesso, permanência e ascensão à cargos de comando (SILVA, S. 2016). As mulheres estão qualificadas profissionalmente igualmente os homens, mas não atingem cargos gerenciais na mesma proporção (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015).

O estudo justifica-se, portanto, na perspectiva de contribuir para o debate da temática por ser um assunto pouco discutido na Academia, em específico nos cursos de ciências contábeis, pois conforme Silva, S. (2016), a área contábil é muito abrangente quanto seu campo de atuação, assim como de intervenção, para o desenvolver da sociedade, contribuindo de forma direta na mudança do contexto das desigualdades. Logo, a partir do momento em que o olhar humano e respeitoso à

diversidade for praticado continuamente e por mais pessoas, haverá consequente condições de oportunidades igualitárias (SILVA, S. 2016).

Diante do exposto, considerando que se faz necessário compreender os inúmeros e diversos desafios enfrentados pelas mulheres no mercado contábil, seja no ingresso, permanência e ascensão de suas carreiras, assim como, para ampliar os estudos sobre a temática de gênero, foi escolhido realizar esta pesquisa com as presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil, visto que elas fazem parte do universo das profissionais que romperam as barreiras invisíveis, ultrapassaram o “teto de vidro” das organizações, chegando a um cargo de alto nível, ocupado por profissionais do sexo masculino em maior proporção. Sendo assim, esta pesquisa contribuirá para a sociedade e para as organizações em geral, visto que descreve, segundo as profissionais, as dificuldades geradas pela desigualdade de gênero na profissão contábil no Brasil.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Apresenta-se nesta seção a contribuição teórica que fundamentará este estudo. A fundamentação teórica está dividida em 3 subseções. Na subseção 2.1 aborda-se a desigualdade de gênero nas empresas. Na sequência, na subseção 2.2 discorre-se sobre a participação da mulher na contabilidade. Para finalizar, a subseção 2.3 contempla brevemente estudos anteriores.

2.1 DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS EMPRESAS

Ao longo dos anos, a mulher tinha como sua responsabilidade apenas as atribuições privadas, no sentido de cuidado aos filhos, marido, em geral, todas as delegações domésticas (CANABARRO; SALVAGNI, 2015), e por longas datas o seu trabalho foi excessivamente desvalorizado. Este panorama mudou com a evolução da sociedade de modo geral, fatos são as inúmeras iniciativas de mulheres ao redor do mundo (SANTANDER, 2018).

Ainda de acordo com os autores citados anteriormente, produzir bens, ou ainda decisões voltadas à ordem pública, são registradas ao longo da história como sendo o papel referente ao homem, como também, a representatividade de força, da energia e da segurança social (CANABARRO; SALVAGNI, 2015). Considerando o exposto, pode-se dizer que a luta por espaço digno concedeu às mulheres acesso à educação e livre-arbítrio para suas escolhas, capacitando-as a conquistar cada vez mais espaço no mercado de trabalho, proporcionando debates por direitos iguais além do reconhecimento de seus esforços.

Complementarmente, as relações familiares sofrem mudanças, de maneira que a estrutura da família alicerçada na imagem de um chefe masculino tem perdido força (SOUZA; VOESE; ABBAS, 2015). E não só na família a figura de chefe tem sido renovada, as mulheres têm chegado ao topo, gradativamente, aumentando sua participação também no mercado de trabalho.

Essa luta contínua da mulher por um espaço igualitário, fez com que o estereótipo feminino sofresse transformações. As mulheres iniciaram a ocupação do mercado de trabalho, onde tiveram que provar sua capacidade e competência tanto quanto os homens, para assumir posições relevantes nas organizações (CANABARRO; SALVAGNI, 2015), pois sua figura era um ser guiado por seus

sentimentos e intuições e a do homem, por ser agressivo e mais racional. Analisando esse pensamento, para as mulheres ascenderes nas organizações seria preciso assumir uma postura masculina, onde mostraria autoridade para adquirir o respeito de seus subordinados, mas, não podendo deixar de ter uma postura feminina, de delicadeza e doçura (LIMA *et al*, 2013), constatando assim uma das formas de preconceito voltado ao comportamento das mulheres em cargos executivos nas organizações.

O aumento da participação feminina no mercado de trabalho, além de sua luta em prol de conquistar seus direitos, rompendo paradigmas na busca de reconhecimento e igualdade, preparando-se mais através dos estudos, desenvolvendo aptidões e atitudes, elevando a atenção ao seu ambiente de negócios, estabelecendo respeito quanto o seu reconhecimento como cidadãs, ainda não são o bastante para combater a desigualdade de gênero nas relações profissionais de trabalho que, além deste fato, se reflete, entre outros, no que tange os salários masculinos e femininos e nos cargos estratégicos e de liderança dentro das empresas (CANABARRO; SALVAGNI, 2015).

Constata-se que há discriminação quando se avalia os líderes, onde a avaliação é realizada de maneira mais favorável quanto aos comportamentos expressos por liderança masculina do que os mesmos por uma liderança feminina. É comum um homem que tem atitudes inoportuna ser analisado como um profissional que se preocupa com a organização. Outrora o mesmo ato partindo de uma mulher, é enxergado sob ótica machista, na maioria das vezes, onde representa fragilidade e descontrolo das emoções (LIMA *et al*, 2013). Diante do exposto, mesmo alcançando níveis hierárquicos mais altos, as mulheres ainda podem enfrentar a desconfiança relacionada a sua capacidade e performance.

Segundo dados do IBGE, tratando-se do setor público, as mulheres representam apenas 21,7% dos cargos. Em média, ganham 76% do salário dos homens e, em cargos de gerência e na direção, esse número cai para 68% (IBGE, 2018). Outro dado, conforme a RAIS, professores de ensino superior de ciências econômicas, administrativas e contábeis, o equivalente a 46% das mulheres recebia até três salários mínimos, em comparação com 41% dos homens que recebiam o mesmo valor. Outro aspecto observado é que, dos docentes que recebiam mais de 10 salários mínimos, diferente do dado anterior, 15% eram mulheres e, 20% homens (CASA NOVA, 2014). Esse resultado remete a uma ideia de que não há mudança

quanto à distância entre homens e mulheres, que a desigualdade é pertinente nas organizações.

Ainda que a desigualdade de gênero onde o masculino é quem domina seja persistente, leva-se em consideração que a intuição, a forma de comunicar-se, a organização, visão sistêmica, além de diversas atribuições, são diferencial em termos de liderar pessoas, além de serem qualidades valorizadas quanto à caracterização da liderança feminina e, essas características mesmo que não sejam consideradas como inatas, mas sim socialmente construídas atribuídas diretamente à mulher, podem ser vistas pelas organizações como uma das forma de alcançar vantagem competitiva (CANABARRO; SALVAGNI, 2015).

Diante das vantagens competitivas, há também os motivos que dificultam a continuidade do crescimento e permanência das mulheres nas organizações. Fatores como a maternidade pode ser representado como uma das limitações à carreira das mulheres nas organizações. O fator biológico é ponto determinante, no que tange ter filhos e, isto representa uma ocasião muito delicada na vida da mulher, que em dado momento encontra-se na situação onde precisa escolher entre a ascensão profissional ou rever se quer vivenciar a maternidade (LIMA *et al*, 2013).

2.2 A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA CONTABILIDADE

A área contábil sempre foi predominada pela figura do homem e, com o passar dos anos, os obstáculos estão sendo ultrapassados pelas mulheres, permitindo que ocupem seu espaço e sejam reconhecidas. De acordo com o CFC (CFC, 2019), as contadoras, correspondem a 45% da categoria com nível superior. Não se sabe exatamente em que momento houve esse ingresso feminino na área, sabe-se que foi a partir do governo de Vargas, onde se permitiu o voto feminino e houve significativo ingresso ao mercado de trabalho em diversas áreas, entre elas, a área contábil (BONIATTI *et al*, 2014).

Segundo pesquisa realizada pelo CFC, em 1996, a participação da mulher no cenário contábil foi apontada como sendo de 27,45% e, a dos homens de 72,55%. Ao passar 22 anos, os profissionais da contabilidade representam 525.367 mil, com registro ativo, onde 300.555 (57,20%) são do sexo masculino e 224.812 (42,79%) do sexo feminino. E esse número não para de crescer, visto que em outubro 2017, nas eleições do Sistema CFC/CRCs, as mulheres tiveram papel importante na escolha

dos futuros representantes, pois primeira vez na história dos 27 Conselhos Regionais, sete deles (CRCMG, CRCMS, CRCPA, CRCPB, CRCRR, CRCRS e CRCSP) atualmente estão sendo presididos por mulheres (CFC, 2018).

De acordo com Souza, Voese e Abbas (2015), em um estudo onde se questiona se mulheres contadoras mais jovens estão rompendo o *glass ceiling*, na busca pela progressão na carreira contábil, constatou-se que a atuação da mulher contabilista está de fato em níveis de hierarquia mais baixos, dentro das organizações, além de trabalharem em regime integral de trabalho. Mesmo com todo empenho de colocar as mulheres em posições igualitárias as dos homens, o *glass ceiling* existe, onde independentemente de suas realizações e qualificações, as barreiras no que diz respeito a sua inserção no mercado de trabalho, as dificuldades de ascensão na carreira continuam presentes (SILVA, S. 2016).

Além dos campos de atuação já citados, outro campo onde há participação da mulher contadora é na área de Auditoria. Em pesquisa realizada no ano de 2015 pelo *Common Body Knowledge* (CBOK) Global de Auditoria Interna (CBOK, 2016), constatou que as mulheres compõem grande parte da profissão de auditoria interna no mundo todo, porém representavam 44%, aproximadamente, dos profissionais de Auditoria Interna. Nas regiões que foram analisadas no estudo em questão, apenas na América do Norte é que a participação das mulheres na Auditoria alcança em 2% a participação masculina, oposto a realidade do Oriente Médio e África do Norte, entre 72%, onde se constatou a maior disparidade.

No CFC, a presidência foi pela primeira vez exercida por uma mulher em 2006, por dois mandatos, de 2006 a 2010, através da contadora Maria Clara Cavalcante Bugarim, deixou um legado lembrado até hoje por grandes profissionais da área. No geral, o cenário contábil apresenta crescente participação e contribuição da mulher em debates públicos e na tomada de decisões também, onde são chaves fundamentais para o crescimento social e econômico do País. O projeto Mulher Contabilista desde sua criação no início dos anos 90, mantido pelo CFC até a atualidade, vêm apresentando contribuições envolvendo o empreendedorismo e a importância do papel da mulher no contexto social, político e econômico. Este empoderamento veio para ficar, determinando lideranças corporativas de alto nível para a igualdade de gêneros (CFC, 2018), numa tentativa de desenvolver ações que rompam do teto de vidro não só das organizações contábeis, mas de modo geral na sociedade.

Neste mesmo aspecto, observando a participação das mulheres como presidentes dos CRC brasileiros, tem-se um cenário onde a maioria dos mandatos se destinou a homens. Mesmo com as evidências de pesquisas que apontam a contabilidade como uma das profissões com o maior crescimento de integração feminina, elas ainda são minorias, segundo o CFC e CRC, através de dados publicados em seus *sítes*.

2.3 ESTUDOS ANTERIORES

Sabe-se que as relações de gênero no mercado de trabalho possuem bastante assimetria, inclusive salariais e também relacionado a ocupação de cargos com maiores responsabilidades. Nesse contexto, um estudo realizado por Cavazotte, Oliveira e Miranda (2010), onde se investigava os reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresas, em virtude da desigualdade de gênero no trabalho, concluiu que a percepção da desigualdade de gênero impacta diretamente na satisfação das mulheres com seu emprego e sua identificação com a organização, fazendo com que queiram trocar de emprego.

Sobre o teto de vidro nas organizações, segundo Silva, S. (2016), um dos problemas fundamentais em discutir esse tema no meio contábil é a construção idealizada de pouca habilidade feminina nas áreas de exatas. Esta construção cultural demonstra a necessidade de aprender “que o feminino não é dado pela biologia, ou mais simplesmente pela anatomia, e sim construído pela sociedade”, conforme Saffioti (1999, p. 160).

A contabilidade é muito abrangente quanto seu campo de atuação, assim como de intervenção, para o desenvolver da sociedade, contribuindo de forma direta na mudança do contexto das desigualdades. Diante disso, uma das conclusões de Silva, S. (2016), é que a contabilidade pode influenciar fazendo frente ao fenômeno “teto de vidro”, através de ações defendendo cada vez mais a transparência quanto a desigualdade de gênero, principalmente quanto a exposição de números relativos a violência contra mulheres, pois quando comparados aos relatos são quase que invisíveis.

Segundo Henderson, Ferreira e Dutra (2016) em estudo que objetivou identificar as barreiras que têm impedido ou dificultado as mulheres de ascender às posições hierárquicas em níveis estratégicos nas organizações brasileiras, com

amostra composta por 12 mulheres com formações acadêmicas e experiências pessoais e profissionais diversificadas, 10 entre as 12 respondentes afirmaram que precisaram mudar seu comportamento e ainda 35 assumiram uma postura masculina, que iam desde a mudança no vestuário até a forma de interagir com os colegas e subordinados, adaptando assim sua identidade. Foi um resultado quase que unânime quanto a esse quesito.

Barbosa (2017) analisou o processo de inserção e atuação de conselheiras vinculadas ao Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba (CRCPB) à luz da Teoria do poder simbólico de Bourdieu. A autora realizou sete entrevistas. Adotando a técnica de história de vida, realizou estudo qualitativo numa vertente crítica. Com base na teoria do Poder Simbólico do sociólogo francês Pierre Bourdieu, a autora adotou os conceitos de *habitus*, capital (social, cultural e simbólico), campo, poder simbólico, *doxa*, e violência simbólica para analisar as barreiras de entrada e permanência de contadoras no campo de luta e poder da referida entidade de classe. A autora identificou que o *habitus* influencia no posicionamento da conselheira, e variados campos influenciam a participação da contadora nas campanhas mediante capital simbólico construído em outros campos como universidades e atuação profissional no mercado de trabalho, sobretudo, enquanto empresárias contábeis.

Miranda (2018) investigou quais são os elementos de violência simbólica presentes na atuação das docentes do curso de ciências contábeis ofertados por instituições de ensino superior no Brasil, de 82 respondentes, 21 afirmaram que precisaram mudar seu comportamento para serem aceitas no seu ambiente de trabalho e, quando questionadas se já tiveram alunos que colocaram em dúvidas suas capacidades enquanto docentes, 19 responderam que passaram por esse tipo de situação. Logo, qualquer outro tipo de organização assim como uma Instituição de Ensino, reproduz uma estrutura construída e sustentada pela sociedade ao longo de anos no que Bourdieu chama de violência simbólica e no que diz respeito as relações de gênero (MIRANDA, 2018).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Será apresentado neste item o tipo de metodologia, distinguindo a linha de estudo para a elaboração desta pesquisa.

3.1 TIPO DE PESQUISA

Para a realização desta pesquisa, a fim de atender aos objetivos propostos por este estudo, a tipologia selecionada foi a pesquisa descritiva quanto aos propósitos mais gerais e bibliográfica quanto aos métodos empregados. Segundo Gil (2018), as pesquisas descritivas têm por finalidade a descrição das características de determinada população ou fenômeno, podendo também ter a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis, sendo também uma das particularidades desse tipo de pesquisa, o uso de técnicas padronizadas para coletas de dados, como questionário e a observação sistemática e, as pesquisas bibliográficas, são formadas baseada em material já publicado, seja ele material impresso, como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos.

Referente aos procedimentos, é uma pesquisa de levantamento. Pois é a interrogação direta das pessoas cujo realidade se deseja conhecer. Esta pesquisa será delineada através das abordagens qualitativa e quantitativa, onde o pesquisador busca o fenômeno em estudo em campo, partir da perspectiva das pessoas nele envolvidas, definindo os objetivos da pesquisa segundo uma perspectiva, à seleção da amostra, à coleta e à análise dos dados (GIL, 2018).

3.2 UNIVERSO DA PESQUISA E AMOSTRA

A pesquisa foi realizada com as profissionais de contabilidade, em exercício ou não no cargo de presidente de Conselho Regional de Contabilidade (CRC), no Brasil. Segundo levantamento feito no início de 2019, a quantidade de contadoras que presidiram ou presidem os CRCs somam o total de 33 profissionais que passaram pelo cargo, sendo este o universo da pesquisa. Desse total, foram obtidos 12 questionários devidamente respondidos, sendo, portanto, essa a amostra do presente estudo, correspondendo a 36,36% do universo.

Tabela 1 – Mulheres que exerceram/exercem o cargo de presidente dos CRCs por região

Região	Qtde	%
Norte	10	30,30
Nordeste	8	24,24
Centro-Oeste	7	21,21
Sul	2	6,06
Sudeste	6	18,18
Total	33	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Conforme observado na tabela 1, a maior concentração de profissionais mulheres que exerceram/exercem o cargo de presidente dos CRCs é na região Norte, com 10 presidentas, logo seguido pelo Nordeste, com 8 presidentas.

Tabela 2 – Respondentes por região

Região	Qtde	%
Norte	4	33,33
Nordeste	3	25,00
Centro-Oeste	1	8,33
Sul	2	16,67
Sudeste	2	16,67
Total	12	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

De acordo com a tabela 2, a maior parte das respondentes são da região Norte, representando 33,33% do total, seguida da região Nordeste, com 25,00% do total das respondentes. A região com menor número de respondentes foi o Centro-Oeste, com apenas 1 respondente, representado 8,33% do total.

3.3 COLETA DE DADOS

Quanto aos procedimentos técnicos, a coleta de dados classifica-se como bibliográfica primeiramente, visto que foram utilizados livros, artigos científicos, dissertações, teses, trabalhos de conclusão de curso, sites, revistas eletrônicas, dando base teórica a pesquisa. Com base na literatura adotada para a construção da fundamentação teórica, foi elaborado e aplicado um questionário (APÊNDICE A) para conceber a coleta de dados, contendo 15 questões. Sendo, 7 questões relacionadas com o perfil profissional das respondentes e, outras 7, com a experiência profissional e como presidenta. Na última etapa do questionário, contemplada por 1 questão, foram construídas 17 alternativas utilizando a escala de *Likert* de cinco opções, nas

quais as profissionais atribuíram um dos conceitos entre concordar totalmente a discordar totalmente. As respondentes foram chamadas de “R”, enumeradas de R1 a R12 para manter o sigilo de suas respostas.

Este questionário foi confeccionado na plataforma *google forms* e enviado via internet. Após a coleta dos dados, foi possível fazer uma análise e identificar a percepção das profissionais de contabilidade ocupantes do cargo de presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil sobre a participação da mulher no mercado contábil.

Antes de enviar o questionário para coleta dos dados, foi aplicado um pré-teste a fim de confirmar a clareza e o entendimento das questões. Após alguns ajustes, o *feedback* foi positivo e não foi necessário mais nenhuma alteração.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com as profissionais de contabilidade ocupantes do cargo de presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil. Em abril de 2019 foram obtidas as respostas das profissionais envolvidas nesta pesquisa. Esta etapa do trabalho destina-se a apresentação e discussão dos resultados obtidos.

4.1 PERFIL DAS PROFISSIONAIS

Na primeira parte do questionário levou-se em consideração questões relativas ao perfil das profissionais, como: idade, estado civil, filhos, formação, situação profissional atual, há quanto tempo graduou-se e faixa salarial. Os resultados são apresentados na tabela 3.

Tabela 3 - Perfil das respondentes		(continua)	
		Total Brasil	
Variáveis	Descrição	Qtde	%
Idade	Entre 20 e 30 anos	0	0,00
	Entre 31 e 40 anos	1	8,33
	Entre 41 e 50 anos	3	25,00
	Entre 51 e 60 anos	5	41,67
	Entre 61 e 70 anos	2	16,67
	Acima de 71 anos	1	8,33
Estado Civil	Solteira	3	25,00
	União Estável	1	8,33
	Casada	6	50,00
	Divorciada	1	8,33
	Viúva	1	8,33
	Outro	0	0,00
Filho (a)s	Sim	8	66,67
	Não	4	33,33
Formação	Técnico em contabilidade	0	0,00
	Graduação	0	0,00
	Especialização	7	58,33
	Mestrado	4	33,33
	Doutorado	1	8,33
	Pós-Doutorado	0	0,00
Situação profissional atual	Sou contadora e exerço a função no setor contábil de uma empresa	0	0,00
	Sou contadora e empresária de escritório contábil	7	58,33
	Sou contadora e sou discente do mestrado	1	8,33
	Sou contadora e sou discente do doutorado	1	8,33
	Sou contadora e professora de Universidade Federal	1	8,33
	Sou perita e empresária contábil	1	8,33
	Outro	1	8,33

Tabela 3 - Perfil das respondentes

(conclusão)

		Total Brasil	
Variáveis	Descrição	Qtde	%
Tempo de graduação	Entre 1 e 5 anos	0	0,00
	Entre 6 e 10 anos	0	0,00
	Entre 11 e 15 anos	0	0,00
	Entre 16 e 20 anos	4	33,33
	Entre 21 e 25 anos	1	8,33
	Acima de 26 anos	7	58,33
Faixa salarial	Entre 998,00 e 4.990,00	0	0,00
	Entre 4.990,01 e 9.980,00	4	33,33
	Entre 9.980,01 e 14.970,00	2	16,67
	Entre 14.970,01 e 19.960,00	2	16,67
	Acima de 23.950,01	4	33,33

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Observando as respostas, a maior concentração de respondentes encontra-se na quarta faixa etária – entre 51 e 60 anos. Já quando observados o estado civil, obteve-se 50% de respostas das profissionais casadas e o mesmo perfil continuou entre as respondentes que tem filhos, demonstrando assim que a maternidade não afasta necessariamente a mulher dos seus postos de trabalho, bem como o casamento não se torna uma barreira para sua carreira profissional. Apenas uma das respondentes casada não possui filhos.

Analisando as respostas individualmente, três das respondentes possuem 3 filhos, outras três possuem 2 filhos e duas possuem apenas 1 filho. Esse dado leva-nos a reflexão da mudança de padrão que houve, se comparado a realidade de antigamente, onde as mulheres tinham muitos filhos e eram mais voltadas a eles, e consequentemente à família. As mulheres agora são mais instruídas, tem menos filhos e se tornaram mais voltadas para o trabalho do que para a maternidade (BETIOL, 2000).

Em relação a formação, não houveram tanta diversidade de respostas. O maior número de profissionais possui especialização (58,33%), seguida das que possuem mestrado (33,33%). A maioria graduou-se a mais de 26 anos atrás.

Conforme Leta (2003), houve crescimento de estudantes do sexo feminino nos cursos de graduação, assim como nos programas de pós-graduação, onde as mulheres já representam a maior fração entre os estudantes matriculados e concluintes. Isso possibilitou uma maior demanda das mulheres por posições de maior hierarquia no sistema acadêmico, tecnologia e mercado de trabalho. As mulheres

estão em busca cada vez mais da sua qualificação, bem como seu espaço, mesmo que gradativamente.

Com relação a situação profissional atual, obteve-se maior número de respostas entre as profissionais que são contadoras empresárias de escritório contábil (58,33%). Suas remunerações estão em sua maioria na segunda faixa salarial (entre 4.990,01 e 9.980,00), e quinta faixa salarial (acima de 23.950,01), sendo 33,33% em cada faixa salarial. Segundo Souza, Voese e Abbas (2015), a razão que mais influencia a saída das mulheres da profissão contábil é a busca por melhor remuneração, seguida das oportunidades de progredir na carreira, consequências da ausência de valorização e baixa remuneração tratando-se de organizações. Conforme os resultados, esta não é a realidade das profissionais que se tornaram empresárias de escritório contábil.

4.2 PARTICIPAÇÃO NO CRC E EXPERIENCIA COMO PRESIDENTA

A segunda parte do questionário, através de questões abertas, exceto uma, procurou apresentar a vivência das profissionais no CRC: há quanto tempo participam, breve histórico do seu ingresso e experiências como presidenta.

4.2.1 Ingresso no CRC e período de mandato

Observando as respostas, a maior concentração das respondentes participantes das atividades do conselho entre 11 e 15 anos. Os resultados são apresentados na tabela 4.

Tabela 4 – Tempo de participação no CRC

Variável	Qtde	%
Entre 1 e 5 anos	1	8,33
Entre 6 e 10 anos	1	8,33
Entre 11 e 15 anos	6	50,00
Entre 16 e 20 anos	2	16,67
Entre 21 e 25 anos	1	8,33
Entre 26 e 30 anos	0	0,00
Acima de 31 anos	1	8,33
Total	12	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Quando questionadas sobre como iniciou sua trajetória no CRC, a respondente R1 informou que iniciou suas atividades como delegada em cidade próxima a capital do seu estado. A respondente R2 ainda no período da graduação, participando dos eventos, palestras e cursos oferecidos pelo conselho. Já graduada, passou a palestrar. A respondente R3 também iniciou participando dos eventos oferecidos. As respondentes R4 e R5, diferente das demais, inicialmente assumiram o cargo de vice-presidentes – vice-presidente administrativo, convidada a participar da composição do plenário do conselho em seu estado, e vice-presidente de desenvolvimento profissional, respectivamente.

As respondentes R6, R8 e R9, iniciaram suas atividades no CRC como conselheiras. A respondente R7 iniciou participando de grupo de trabalho e comissão. A responde R10 foi a única que iniciou suas atividades diretamente como presidenta do conselho. A R11 respondeu que sempre apoiou os projetos do conselho em seu estado, mas sem compor nenhum cargo, efetivando sua participação como presidenta em anos posteriores. E por fim, a respondente R10, iniciou participando da comissão na área da educação, posteriormente ocupando o cargo de conselheira.

Resumidamente, as respostas foram demonstradas no quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Início da trajetória no CRC

9. Como iniciou sua trajetória no Conselho Regional de Contabilidade?	
Respondentes	Trecho de resposta
R1	Como delegada adjunta.
R2	Participando dos eventos, palestras e cursos.
R3	Participando dos eventos do sistema CFC/CRC.
R4	Como vice-presidente administrativo.
R5	Como vice-presidente de desenvolvimento profissional.
R6	Como conselheira suplente.
R7	Participando de grupo de trabalho e comissão.
R8	Como conselheira.
R9	Como conselheira suplente.
R10	Como presidente do CRC/TO.
R11	Apoiando os projetos do CRC.
R12	Participando da comissão na área da educação.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Podemos notar que há uma sequência, na maioria das respostas, quanto a se chegar no cargo mais alto do conselho, o cargo de presidente. A participação inicial é

a princípio simbólica, na busca de se qualificar, se atualizar, ao assistir palestras profissionais, depois contribuindo no apoio, como conselheiras. Resultado que corrobora com os achados na pesquisa de Barbosa (2017), configurando-se como um tipo de violência simbólica, uma vez que em nenhum caso foi declarado que ingressaram como líderes de chapa que concorreu as eleições do conselho regional de contabilidade.

Conforme quadro 2, apresentado a seguir, 5 das respondentes estão atualmente exercendo o cargo de presidente. Neste mesmo quadro é apresentado detalhadamente o período dos mandatos de cada uma delas.

Quadro 2 – Período em que cada respondente ocupou o cargo de presidente

Respondentes	Período
R1	2018 a 2019
R2	2018 a 2019
R3	2014 a 2018
R4	2000 a 2003
R5	2018 a 2019
R6	2018 a 2019
R7	2014 a 2015
R8	2006 a 2009
R9	2014 a 2017
R10	2010 a 2013
R11	2018 a 2019
R12	2012 a 2013

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Mediante o quadro 2, observa-se que R3 passou 4 anos na presidência, R4, R8, R10 estiveram à frente da presidência de seus respectivos regionais por 3 anos. Ainda em relação as respondentes que já presidiram regionais, R7 e R12 presidiram apenas um ano. As atuais, correspondem as respondentes R1, R2, R5, R6, R11 que encontram em seu segundo ano de gestão. Esse cenário pode ser favorável ao aumento do tempo de gestão de mulheres na presidência de uma entidade de classe composta por 45% de profissionais mulheres.

4.2.2 Experiência como presidenta

Os resultados sobre quais seriam as motivações ou motivação principal que as profissionais tiveram para presidir o CRC resumem em contribuir positivamente à classe de modo geral. As respondentes R1, R4, R8 e R11, falaram sobre a figura

feminina ao identificar o que lhes motivaram. R8 e R11, responderam que a motivação estava em ser a primeira mulher a presidir o CRC em seu estado. Já R1 e R4, responderam que suas motivações estavam no objetivo de ter uma maior participação feminina, bem como estimular a liderança de gênero, já que a profissão contábil é uma profissional historicamente ocupada por homens.

Estas motivações confirmam que a área contábil sempre foi predominada pela figura masculina, porém este quadro muda a partir do momento em que as mulheres adquiriram papel significativo na economia do país, tornando a contabilidade uma das profissões com o maior crescimento de integração feminina (BONIATTI *et al*, 2014). Os obstáculos foram e continuam sendo ultrapassados pelas mulheres, permitindo que ocupem seu espaço e sejam reconhecidas, não só em sub funções, mas em cargos de níveis altos. As respostas, na íntegra, foram demonstradas no quadro 3, abaixo.

Quadro 3 – Motivações para presidir o CRC

11. Qual foi sua principal ou principais motivações à presidir o Conselho Regional de Contabilidade?	
Respondentes	Trecho de resposta
R1	Lutar pela valorização profissional.
R2	Contribuir diretamente à classe contábil, estimular a liderança de gênero, em uma profissional que historicamente é ocupada por homens.
R3	Elevar a autoestima dos profissionais e tornar o conselho conhecido
R4	Ser a primeira mulher a presidir o CRC em meu estado.
R5	Influenciar decisões na classe e ser a primeira mulher a ocupar a presidência.
R6	Maior participação feminina e busca por renovação do plenário.
R7	Realizar projetos junto aos acadêmicos e de avanço institucional.
R8	Desenvolver um trabalho em prol dos profissionais.
R9	Trazer o interior para dentro do CRC do meu estado, a distância era grande.
R10	Contribuir com nossa classe.
R11	Fazer algo diferente e oferecer aos profissionais do meu estado.
R12	Apenas chegou o momento em que houve a oportunidade.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Quando questionadas sobre os desafios para se tornarem presidente do CRC, a respondente R1 expressou que teve como desafio “Uma verdadeira guerra de gênero”. No regional o qual ela preside, mandato atual, é a primeira vez que uma mulher ocupa esse cargo, assim como em vários outros regionais, esse fato é inédito. A respondente R2, por sua vez, manifestou “Desafios, acredito que são constantes até o momento. Vivemos em uma sociedade patriarcal e com pensamentos pré-concebidos em todos os aspectos, como por exemplo, idade, gênero, constituição de

família, cor, estrutura financeira, enfim – tudo que tangencia o padrão vira argumento de rejeição – grupos políticos consolidados para um processo eleitoral, pois enfrentamos uma política que antecedeu as eleições na base da desconstrução profissional e pessoal”.

A respondente R3 identificou como sendo seu desafio “Aceitação do grupo político”. A R4, expressou que seu desafio foi “Demonstrar a importância da representatividade feminina no campo contábil e destacar suas competências e habilidades para gerir uma instituição do porte do conselho”. A respondente R5 expressou que seu desafio foram “Habilidade para articulações políticas e vencer os próprios bloqueios”. Sair da zona de conforto, acreditar que é capaz, sempre serão bloqueadores para que alcancemos lugares altos, bem como o próprio respeito e igualdade.

Por sua vez, a respondente R6 contrapôs que a “Mudança de paradigma” foi seu principal desafio. Como limitou-se apenas a estas palavras, não se pode definir quais paradigmas eram estes, mas pelo contexto do estudo, e diante das demais questões que a R6 se propôs a responder, acredito que trata-se das mudanças dos padrões que a respondente R2 descreveu, conforme citado anteriormente, padrões culturais e o próprio preconceito de vivenciar uma gestão nova, feminina, pois a R6 foi a primeira presidente mulher em seu respectivo regional. A R7, expressou que “Manter o foco e harmonia com os demais conselheiros” foram os seus desafios. A respondente R8 citou que dentre os vários desafios enfrentados “Vencer a eleição, mulher negra e contra os poderosos que tem uma ou mais vidas no sistema”, foram seus principais desafios. Nota-se uma luta por parte da R8 não só contra a desigualdade de gênero, mas também contra o preconceito racial, a vitória contra o preconceito racial ainda existente em nossa sociedade. A respondente R9 também citou a questão dos seus adversários como desafio, pois tratava-se de uma oposição que estava lá a mais de 30 anos, enfatizando a necessidade de “oxigenar” o conselho, ou seja, renová-lo, expressando exatamente como seu desafio “Enfrentar uma oposição q estava lá há mais de 30 anos. Precisamos oxigenar nossos CRCs”. O mesmo respondeu a respondente R10, como sendo seu desafio “Ganhar uma eleição concorridíssima”.

O argumento da respondente R11 foi exatamente “Me eleger, sendo a primeira mulher a presidir a entidade, e vencer certos paradigmas internos e externos”,

ao questionamento. Por fim, diferente de todas as anteriores, a respondente R12 citou que “Os maiores desafios foram no exercício do cargo e não para chegar lá”.

No quadro 4, abaixo, é demonstrado principais trechos das respostas ou respostas completas, das respondentes, já elucidadas anteriormente.

Quadro 4 – Desafios para se tornar presidente do CRC	
12. Quais foram os desafios para se tornar presidente do Conselho Regional de contabilidade?	
Respondentes	Trecho de resposta/Respostas na íntegra
R1	A verdadeira guerra de gênero.
R2	Sociedade patriarcal; tudo que tangencia o padrão vira argumento de rejeição.
R3	Aceitação do grupo político.
R4	Demonstrar a importância da representatividade feminina; destacar suas competências para gerir uma instituição do porte do conselho.
R5	Vencer os próprios bloqueios.
R6	Mudança de paradigma.
R7	Manter o foco e harmonia com os demais conselheiros.
R8	Vencer a eleição, sendo mulher, negra, contra os poderosos do sistema.
R9	Enfrentar uma oposição que estava lá há mais de 30 anos.
R10	Vencer uma eleição concorridíssima.
R11	Me eleger, sendo a primeira mulher a presidir a entidade.
R12	Os maiores desafios foram no exercício do cargo.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Quando questionadas sobre quais atributos, em sua opinião, dispõe e que contribuíram para assumir importante função no CRC a respondente R1 expressou que os atributos importantes que contribuíram foram “Determinação, coragem, sutileza e fé”. A respondente R2 por sua vez manifestou que os atributos contribuidores foram suas “Características democráticas, decisões tomadas na base do diálogo, trajetória de participação ativa na classe, grau de instrução que contribuem na condução. a capacidade de resolução de problemas”.

A respondente R3 identificou que os atributos importantes que contribuíram foram “Responsabilidade, o dinamismo, o amor pela classe, comprometimento e muita garra”. A R4, expressou que seus atributos foram “Aplicar os conhecimentos de gestão voltados ao sistema contábil brasileiro, adquiridos durante o período de 1994 a 1999, onde atuei como vice-presidente de administração, fiscalização e registro”. A respondente R5 expressou que os atributos importantes que contribuíram foram a “Facilidade de comunicação e liderança”.

Por sua vez, a respondente R6 contrapôs que os atributos importantes que contribuíram foram a “Responsabilidade, disponibilidade e ética. A R7, expressou que os atributos importantes que contribuíram foram “Liderança, serenidade e força de

trabalho”. A respondente R8 citou por sua vez que os atributos importantes que contribuíram foram “Responsabilidade com a Educação Continuada e o respeito ao profissional da contabilidade”. A respondente R9 citou “Humildade, popularidade, competência, e acima de tudo, confiança naqueles que viriam conosco”, como atributos importantes que contribuíram para assumir importante função de presidente. A respondente R10, como sendo sua resposta expressou “Sempre muito atuante e administro uma empresa contábil desde 1996”, logo ser muito atuante na classe e a experiência como administradora de uma empresa contábil, foram atributos importantes que contribuíram para assumir importante função de presidente.

A respondente R11 argumentou que “Comprometimento, persistência e criatividade” foram atributos importantes que contribuíram para assumir importante função de presidente. E por fim, mas não menos importante, a respondente R12 citou que os atributos importantes que contribuíram para assumir a função de presidente foram “Liderança, participação ativa nas atividades da classe, conhecimento técnico, postura profissional e ética”.

A seguir, no quadro 5, é demonstrado principais trechos das respostas ou respostas completas, das respondentes, quanto aos atributos que contribuíram para assumir importante função no CRC, já explanadas anteriormente.

Quadro 5 – Atributos que contribuíram para assumir importante função no CRC

13. Em sua opinião quais atributos dispõe e que contribuíram para assumir importante função no Conselho Regional de Contabilidade?	
Respondentes	Trecho de resposta
R1	Determinação, coragem, sutileza, fé.
R2	Características democráticas; participação ativa nas atividades na classe.
R3	Responsabilidade, dinamismo, amor pela classe, comprometimento.
R4	Aplicar conhecimentos de gestão voltados ao sistema contábil brasileiro.
R5	Facilidade de comunicação e liderança.
R6	Responsabilidade, disponibilidade e ética.
R7	Liderança, serenidade e força de trabalho.
R8	Respeito ao profissional da contabilidade.
R9	Humildade, popularidade, competência.
R10	Sempre muito atuante e administro uma empresa contábil.
R11	Comprometimento, persistência e criatividade.
R12	Liderança, conhecimento técnico, profissionalismo e ética.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

Encerrando o rol das questões subjetivas, as respondentes quando questionadas sobre quais são ou foram os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência do CRC, a respondente R1 expressou que os principais

desafios enfrentados foram a “Gestão dos empregados e financeira”. A respondente R2 por sua vez manifestou que os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência foi “A cooperação de todos em relação a execução das propostas e projetos”.

A respondente R3 identificou que dentre os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência foi simplesmente ser mulher, onde afirmou “Ser mulher. No início tive muito preconceito dos próprios conselheiros por ter uma mulher no comando. Tive que realmente mostrar para que eu vim para ter respeito dos conselheiros e funcionários”. A R4 expressou que os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência foi “Acelerar o processo da educação continuada dos profissionais da contabilidade, incentivar o resgate da história contábil potiguar e aquisição da nova sede para o Regional”. A respondente R5 expressou que os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência foi “Enfrentar a desconfiança das pessoas, principalmente internas, quanto a uma gestão feminina”.

Por sua vez, a respondente R6 expressou “Vencido o desafio de vencer uma eleição como oposição, dois dos maiores desafios foram alterações em Resoluções e o alinhamento com os conselheiros de um o terço”. A respondente R7, como sendo sua resposta expressou que “Manter o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e classista” foram os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência.

A R8, expressou que os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência foram a “Situação financeira do Regional e o combater a oposição que nunca me aceitou como presidente”. A respondente R9 citou por sua vez que os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência foram as “Causas trabalhistas”. A respondente R10 citou que “Gerir um conselho pequeno e sem recursos – são tantos desafios, fica difícil quantificar”, ou seja, presidir sem recursos foi seu principal desafio enfrentado durante sua gestão na presidência do CRC em que esta respondente presidiu.

Os argumentos da respondente R11 ao questionamento foram “Adequar a necessidade com as disponibilidades internas (funcionários) e reorganizar a casa. Fazer com que os profissionais participem das atividades oferecidas pelo Regional”. E por fim, mas não menos importante, a respondente R12 citou que “Principal desafio foi com os funcionários, que estavam extremamente insatisfeitos com a remuneração, em função de decisões tomadas em mandatos anteriores. Conseguimos fazer uma

revisão do Plano de Cargos e Salários e alguns ajustes nesse sentido, mas tivemos até ameaça de greve por parte deles e o clima de trabalho muito ruim”.

A seguir, no quadro 6, é demonstrado principais trechos das respostas ou respostas completas, das respondentes, já explanadas anteriormente.

Quadro 6 – Principais desafios enfrentados durante a gestão na presidência CRC	
14. Quais são ou foram os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência do Conselho Regional de Contabilidade?	
Respondentes	Trecho de resposta
R1	Gestão dos empregados e financeira.
R2	Cooperação de todos na execução das propostas e projetos.
R3	Ser mulher. No início tive muito preconceito dos próprios conselheiros ter uma mulher no comando.
R4	Acelerar o processo da educação continuada aos profissionais.
R5	Enfrentar a desconfiança das pessoas quanto a uma gestão feminina.
R6	Alterar resoluções e o alinhamento com os conselheiros.
R7	Manter o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e classista.
R8	Situação financeira do conselho e combate à oposição.
R9	Causas trabalhistas.
R10	Gerir um conselho pequeno e sem recursos.
R11	Reorganizar a casa; fazer com que os profissionais participem das atividades oferecidas.
R12	Com os funcionários, que estavam insatisfeitos com a remuneração.

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

4.3 EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E PERCEPÇÃO ACERCA DO MERCADO CONTÁBIL

Na terceira parte do questionário, na última seção, apresentou-se as respondentes diversas afirmativas que levavam as mesmas a refletirem sobre as experiências profissionais e percepção acerca do mercado contábil, sinalizando grau de concordância. Na Tabela 5 são apresentadas as afirmativas.

Tabela 5 – Experiência profissional e percepção acerca do mercado contábil (continua)

Assertivas	1 (CT) %	2 (CP) %	3 (I) %	4 (DP) %	5 (DT) %	Total %
a) Não existe discriminação contra a mulher no mercado profissional independente da área de atuação.	8,33	33,33	8,33	25,00	25,00	100
b) Não existe discriminação contra a mulher no mercado contábil.	16,67	41,67	8,33	8,33	25,00	100
c) Contadoras e contadores, independente, do gênero recebem os mesmos salários.	16,67	33,33	16,67	0,00	33,33	100
d) Nunca recebi menos que um colega homem atuante no mercado contábil.	33,33	33,33	0,00	8,33	25,00	100

Tabela 5 – Experiência profissional e percepção acerca do mercado contábil (conclusão)

Assertivas	1 (CT) %	2 (CP) %	3 (I) %	4 (DP) %	5 (DT) %	Total %
e) Exercer a profissão contábil favorece assumir o papel outras funções no lar.	16,67	50,00	8,33	8,33	16,67	100
f) Tive colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil.	41,67	33,33	16,67	0,00	8,33	100
g) Recebi apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil.	83,33	8,33	8,33	0,00	0,00	100
h) Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade).	16,67	41,67	8,33	0,00	33,33	100
i) Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens.	66,67	16,67	8,33	0,00	8,33	100
j) Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres.	41,67	16,67	16,67	8,33	16,67	100
k) Existem barreiras nas organizações que impedem as mulheres assumirem cargos de chefia.	33,33	41,67	16,67	8,33	0,00	100
l) Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família.	0,00	25,00	8,33	8,33	58,33	100
m) Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.	50,00	16,67	0,00	8,33	25,00	100
n) Contadoras podem colaborar para combater discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas.	91,67	8,33	0,00	0,00	0,00	100
o) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.	91,67	8,33	0,00	0,00	0,00	100
p) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.	83,33	16,67	0,00	0,00	0,00	100
q) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.	83,33	16,67	0,00	0,00	0,00	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2019)

* **Legenda:** CT – Concordo Totalmente; CP – Concordo Parcialmente; I – Indiferente; DP – Discordo Parcialmente; e DT – Discordo Totalmente.

No que tange a afirmação (a) “Não existe discriminação contra a mulher no mercado profissional independente da área de atuação”, 50% entre as 12 respondentes discordaram, afirmando existir. No mesmo contexto, no entanto, expostas a afirmação (b) “Não existe discriminação contra a mulher no mercado contábil”, a opinião é diferente, onde 58,33% entre as 12 respondentes, concordam, afirmando que existe discriminação contra a mulher no mercado contábil. Segundo

Boniatti *et al* (2014) de fato há grande resistência e discriminação por parte dos homens, que precisam aceitar a presença feminina nas organizações de modo geral.

Quanto a afirmação (c) “Contadoras e contadores, independente, do gênero recebem os mesmos salários”, 50% das respondentes concordaram, afirmando não haver diferença salarial, 16,67% mantiveram-se neutras, manifestando opinião indiferente a afirmativa e, 33,33%, 4 das 12 respondentes, discordaram da afirmativa manifestando que há diferença salarial. No mesmo contexto, tratando-se de si mesmas, expostas a afirmação (d) “Nunca recebi menos que um colega homem atuante no mercado contábil”, 66,67% das respondentes concordam em maioria, afirmando assim, nunca terem recebido, em algum momento, menos que um colega de profissão do sexo masculino. Manifestaram-se contra, discordando da afirmativa, informando já ter recebido menos, 33,33% das respondentes. Esta realidade apontada pelas respondentes muito provavelmente é em virtude de suas posições profissionais de empresárias em escritório de contabilidade, visto que os salários tendem a serem menores entre as mulheres nessa área, pois ainda ocupam segundo Silva, Dal Magro e Silva (2016), posições inferiores a dos homens, muitas vezes cargos de assistentes contábil apenas, e perdendo oportunidades de ascensão dos seus cargos atuais para quem tem menos experiência, porém serem homens.

Com a inclusão, após 1988, de artigos e normas de combate à discriminação e meios para garantir a igualdade (proibição de diferenciação de salários), como forma de garantir o trabalho da mulher (LOPES, 2006), segundo a apuração dos dados, mesmo que em menor proporção, nos tempos atuais, isto ainda é identificado e praticado, e segundo Silva, Dal Magro e Silva (2016), esse cenário fruto é do teto de vidro presente na profissão contábil, que cria uma barreira invisível no acesso de mulheres a maiores cargos e salários na profissão contábil.

Em relação a afirmação (e) “Exercer a profissão contábil favorece assumir o papel outras funções no lar”, 66,67% das respondentes concordaram. Conforme Miranda (2018), com a inserção das mulheres no mercado de trabalho foi incitado um conflito entre trabalho e família, visto que no passado as mulheres viviam restritas a vida privada e ao lar, exercendo em tempo integral o papel de mães. Isto tem sido equilibrado gradativamente e, pois a profissão contábil, tratando-se do empresário de escritório, proporciona uma melhor organização da carga horária de trabalho, concedendo assim as profissionais um melhor equilíbrio do tempo investido na profissão em contra partida do tempo investido à família.

Diante da afirmação (f) “Tive colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil”, 75% das respondentes concordaram com a afirmação, 41,67%, totalmente, e 33,33%, parcialmente, ou seja, receberam tal ajuda em seu ingresso. Podemos observar que a empatia nesse contexto tem crescido, ou pelo menos foi vivenciada, foi percebida pela maioria das respondentes em sua trajetória.

Inúmeros empecilhos são encontrados pelas mulheres quando decidem entrar na graduação, ou trabalhar, se qualificar. Muitas vezes esses obstáculos são tão intensos que em dado momento há uma análise sobre continuar, prosseguir ou não. É nesse momento que a família se torna um suporte, refúgio, ou estabelecem ainda mais desafios.

Quando a afirmação (g) “Recebi apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil”, 91,67% das respondentes concordaram com a afirmação, onde 10 das 12 concordaram totalmente e, 1 das 12 concordaram parcialmente, ou seja, as respondentes receberam apoio familiar para se estabelecer no mercado contábil. Serem apoiadas por suas famílias para se estabelecer profissionalmente no mercado contábil pode impactar diretamente na decisão das profissionais em tentar de imediato se estabelecerem ou fazerem apenas mais tarde em suas vidas, em momento oportuno.

Atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova a capacidade de terceiros é atribuído ao conceito de violência simbólica. Segundo Bourdieu (2012), violência simbólica diz respeito a comportamentos e atitudes do grupo dominante, bem como suas ações, serem interpretadas como naturais pelo grupo dominado, que até colaboram para que a violência simbólica seja perpetuada. No contexto do Conselho Regional de Contabilidade da Paraíba, Barbosa (2017) constatou que a violência simbólica estava presente no processo de inserção da mulher na composição das chapas, nas quais boa parte vem como conselheira suplente e efetivamente assumindo assento no conselho Ihe são atribuídas atividades mais voltadas ao desenvolvimento profissional e não de controle interno ou fiscalização.

De forma mais elucidada, nas palavras de Bourdieu (2012, p. 75):

Violência simbólica contribui para construir a situação diminuída das mulheres e cujos efeitos cumulativos estão registrados nas estatísticas da diminuta representação das mulheres nas posições de poder, sobretudo, econômico e político.

A partir deste conhecimento, as respondentes foram levadas a refletir sobre a afirmação (h) “Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente

organizacional que põe a prova minha capacidade)”, onde 58,33% das respondentes concordaram com a afirmação, onde 2 das 12 concordaram totalmente e, 5 das 12 concordaram parcialmente, ou seja, as respondentes afirmam não existir violência simbólica no ambiente organizacional. Confirma-se que a ideia de dominação simbólica, a qual mediante estereótipos limitam a ação das mulheres é existente ainda, porém nesse contexto, em escala mínima, pois apenas 1 das 12 respondentes, discordou da afirmação, confirmando existir violência simbólica.

Neste mesmo contexto, diante da afirmação (i) “Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens”, 83,33% das respondentes concordaram com a afirmação, onde 8 das 12 concordaram totalmente e, 2 das 12 concordaram parcialmente. Apenas 1 das 12 respondentes afirmou não ter tido sua capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens, ou seja, as respondentes afirmam em sua maioria terem sofrido esta pressão por seus colegas homens no cenário da profissão contábil. A profissão contábil por longas datas foi caracterizada por ser uma profissão masculina, e o que se pode notar é que mesmo havendo um maior ingresso de mulheres na profissão, não houve a desconstrução acerca da aceitação das mulheres na área, sendo ainda colocadas à prova suas capacidades, conforme o resultado.

Quando o protagonista da ação da mesma pergunta muda, sendo a afirmação (j) “Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres”, para surpresa, os resultados seguem iguais ao anterior, mesmo que em escala menor, o que é interpretado como negativo, quebrando a ideia de sororidade, onde as mulheres se unem, manifestando empatia e companheirismo. O resultado revela que 58,33% das respondentes concordaram com a afirmação, sendo assim, afirmando terem tido sua capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres, onde 5 das 12 concordaram totalmente e, 2 das 12 concordaram parcialmente. Apenas 3 das 12 respondentes afirmaram não ter tido sua capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres.

Entre tantas barreiras existentes nas organizações que impedem as mulheres assumirem cargos mais relevantes, foi levado em consideração nesse estudo o fenômeno “teto de vidro”, que são barreiras invisíveis que impedem as profissionais do sexo feminino alcançarem posições em nível mais elevados, mesmo que sejam altamente qualificadas para esta posição.

As profissionais diante da afirmação (k) “Existem barreiras nas organizações que impendem as mulheres assumirem cargos de chefia”, responderam em 75%, concordando que existam tais barreiras, reafirmando os demais estudos abordados nessa pesquisa, com essa temática. Apenas 1 respondente entre as 12 discordou parcialmente da afirmação.

Sabe-se que se dividir em várias funções não é tarefa fácil. Ser esposa, mãe, filha, ser funcionária, chefe, bem como ser presidente do CRC, ter mais de uma dessas atribuições ao mesmo tempo, muito provavelmente requer muita maturidade, requer um controle do tempo, controle das emoções e controle profissional. Nesse contexto, no que tange a afirmação (l) “Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família”, 66,67% das respondentes afirmaram não terem passado por isso, onde 7 das 12 respondentes discordaram totalmente, e 1 das 12, discordou parcialmente. Assumir um cargo de chefia requer uma mudança de prioridades muitas vezes. Está apto para esse momento necessita muito além de qualificações profissionais e competência, necessita disponibilidade em mudar as hierarquias das prioridades. As mulheres cada vez mais perdem a imagem de fragilidade, o que é positivo, e se esforçam para ultrapassar seus próprios limites.

Diante da afirmação (m) “Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los”, 66,67% das respondentes afirmaram ter passado pela experiência. Já 33,33%, afirmaram que não, que não abriram mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.

A área contábil é muito abrangente quanto seu campo de atuação, assim como de intervenção, para o desenvolver da sociedade, contribuindo de forma direta na mudança do contexto das desigualdades. Nesse contexto, em relação a afirmação (n) “Contadoras podem colaborar para combater discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas”, unanimemente, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, 91,67%, concordaram totalmente, e 8,33%, parcialmente. A partir do momento em que o olhar humano e respeitoso à diversidade for praticado continuamente e por mais pessoas, haverá conseqüente condições de oportunidades igualitárias (SILVA, S. 2016).

Nos CRC por todo o Brasil, assim como no CFC, há a Comissão da Mulher Contabilista, que tem como objetivo dá o devido destaque ao papel e a importância

da mulher contabilista no contexto social, de modo geral, além de impulsioná-las ao empreendedorismo.

Sabendo disso, as 3 últimas afirmativas, faz menção a esta comissão, que é vista de forma unânime, como uma iniciativa significativa da classe, um canal de desenvolvimento de ações alinhadas aos Objetivos do Milênio da ONU no que tange a questão de gênero.

Em relação à afirmação (o) “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública”, unânime, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, onde 91,67%, concordaram totalmente, e 8,33%, parcialmente. Diante da afirmação (p) “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres”, unânime também, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, onde 83,33%, concordaram totalmente, e 16,67%, parcialmente. Por fim, quando expostas a afirmação (q) “A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis”, mais uma vez, 100% das respondentes afirmaram concordar com a afirmativa, onde 83,33%, concordaram totalmente, e 16,67%, parcialmente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mulheres de modo geral querem contribuir para uma melhor qualidade de vida feminina e também contribuir para auxiliar na conciliação dos inúmeros papéis que as mulheres exercem, não apenas no universo contábil. Cada obstáculo vencido, a cada conquista, as profissionais ganham mais força para continuarem na luta dos seus propósitos, alcançando assim seus objetivos, não limitando-se a sua área de atuação, mas contribuindo também nas demais áreas. Logo, esta pesquisa leva-nos a uma reflexão da responsabilidade de se construir uma nova realidade, mais justa e equilibrada, a partir deste conhecimento.

No que tange ao objetivo específico de apresentar as características das profissionais de contabilidade quanto a sua ocupação e desempenho no cargo de presidentes dos CRCs, quanto a qualificação, em sua maioria, 58,33% das respondentes possuem especialização, 33,33% o mestrado, e 8,33%, doutorado. Atualmente, 58,33%, são contadoras e empresárias de escritório contábil, sendo está a situação profissional atual, da maioria, ganhando como remuneração, 33,33%, entre R\$ 4.990,01 e R\$ 9.980,00, e 33,33%, acima de R\$ 23.950,01. Em resumo, as características apontadas como essenciais para o seu desempenho no cargo de presidente do CRC foram a responsabilidade, comprometimento com a classe, bom diálogo e comunicação, humildade e ética.

Quanto as barreiras encontradas pelas presidentes ao longo de sua profissão e no curso de seus mandatos, elas existiram, destacando-se como sendo os principais desafios a gestão dos empregados e causas trabalhistas, a gestão financeira com o desafio de gerir um conselho sem recursos, equilibrar a vida profissional, pessoal e classista, e simplesmente ser mulher, pelo preconceito sentido, vindo de conselheiros e funcionários por ter uma mulher à frente do conselho, assim como desconfiança quanto a uma gestão feminina.

Para finalizar, na terceira parte do questionário foi possível identificar a percepção das presidentes sobre diferença salarial no mercado contábil por gênero, onde 50% das respondentes afirmaram não haver diferença salarial entre contadoras e contadores, independente, do gênero, 16,67%, mantiveram-se neutras, manifestando opinião indiferente e, 33,33%, 4 das 12 respondentes discordaram, manifestando que há diferença salarial. No mesmo contexto, tratando-se de si mesmas, 66,67% das respondentes afirmaram que nunca receberam menos que um

colega homem atuante no mercado contábil em algum momento e, manifestaram-se contra, informando já ter recebido menos, 33,33% das respondentes.

Para as próximas pesquisas, sugere-se a realização de entrevistas, ao invés de questionários, pois nos limita parcialmente, possibilitando assim um resultado mais aprofundado quanto a percepção das profissionais de contabilidade. Sugere-se também a realização com um maior número de respondentes, uma maior amostra dentro do universo pesquisado. Recomenda-se para as próximas pesquisas, a realização da análise da resistência masculina quanto à administração, liderança feminina na área contábil e também, sobre o impacto sentido pelas profissionais quanto a rejeição à sua administração.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, E. T. **Mulheres no conselho regional de contabilidade da Paraíba:** uma análise à luz da teoria do poder simbólico de Bourdieu. Orientadora: Márcia Zanievitz da Silva. 2017. 198 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade) – Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2017.

BETIOL, M. I. S. Ser administradora é o feminino de ser administrador? *In*: **ENANPAD**. São Paulo, 2000. Disponível em: http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=51&cod_evento_edicao=4&cod_edicao_trabalho=4290. Acesso em: 08 abr. 2019.

BRASIL. Câmara Federal. **Composição da Câmara**, 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/composicaocamara2019/index.html#text6>. Acesso em: 15 fev. 2019.

BRASIL. Biblioteca da Presidência. **Ex-Presidentes**, 2019. Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/dilma-rousseff/biografia>. Acesso em: 15 fev. 2019.

BONIATTI, A. O.; VELHO, A. S. V.; PEREIRA, A.; PEREIRA, B. B.; OLIVEIRA, S. M. A evolução da mulher no mercado contábil. **Revista Gestão e Desenvolvimento em Contexto**, v. 2, n. 1, 2014.

BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. 11 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BRIGHENTI, J.; JACOMOSSO, F.; DA SILVA, M. Z. Desigualdades de gênero de contadores e auditores no mercado de trabalho catarinense. **Enfoque: Reflexão Contábil**, v. 34, n. 2, p. 109-122, 2015.

CANABARRO, J. R. S.; SALVAGNI, J. Mulheres líderes: as desigualdades de gênero, carreira e família nas organizações de trabalho. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 6, n. 2, p. 88-110, 2015. Disponível em: https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/347/pdf_73. Acesso em: 19 fev. 2019.

CASA NOVA, S. P. C. **Contabilidade das mulheres na universidade brasileira:** lucros e perdas, ingressos e permanência. 2014. 247 f. Tese (Livre-Docência em Contabilidade e Controladoria) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **RA - USP Revista de Administração**, v. 45, n. 1, p. 70-83, 2010.

COMMOM BODY OF KNOWLEDGE (CBOK). **Mulheres na Auditoria Interna**, 2016. Disponível em: <https://na.theiia.org/translations/PublicDocuments/2016-CBOK-Women-in-IA-Portuguese.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2019.

CFC. **O empoderamento das mulheres na contabilidade**, 2018. Disponível em: <http://cfc.org.br/noticias/o-empoderamento-das-mulheres-na-contabilidade>. Acesso em: 17 fev. 2019.

CFC. **Presidentes**, 2019. Disponível em: <https://cfc.org.br/presidencia/presidentes/>. Acesso em: 15 fev. 2019.

CFC. **Registros**, 2019. Disponível em: <http://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConsultaPorRegiao.aspx?Tipo=0>
<https://cfc.org.br/registro/quantos-somos-2/>. Acesso em: 16 fev. 2019.

CRCAM. **Memorial dos Presidentes**, 2019. Disponível em: <http://www.crcam.org.br/ini/index.php/o-crcam/historia/memorial-presidentes>. Acesso em: 17 fev. 2019.

CRCDF. **Presidentes**, 2019. Disponível em: <https://www.crcdf.org.br/porta/presidentes/>. Acesso em: 17 fev. 2019.
CRCES. Histórico de presidentes, 2019. Disponível em: <http://crc-es.org.br/historico-de-presidentes>. Acesso em: 17 fev. 2019.

CRCGO. **Galeria de Ex-Presidentes**, 2019. Disponível em: http://crcgo.org.br/novo/?page_id=31. Acesso em: 17 fev. 2019.

CRCMT. **Ex-Presidentes**, 2019. Disponível em: <http://www.crcmt.org.br/novo/www/institucional/presidentes,3.html>. Acesso em: 17 fev. 2019.

CRCSP. **Memorial dos Presidentes**, 2019. Disponível em: <https://crcsp.org.br/porta/conheca/memorial-dos-presidentes.htm>. Acesso em: 17 fev. 2019.

CRUZ, M. H. S.; PINTO, M. D. F. Notas Sobre Desigualdade de Gênero nos cursos de Ciências Contábeis da Universidade Federal do Sergipe. **Revista Feminismos**, Bahia, v. 5, n. 1, p. 89-100, 2017. Disponível em: <http://www.feminismos.neim.ufba.br/index.php/revista/article/view/465/254>. Acesso em: 19 fev. 2019.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GROSSMANN, L. A.; NUNES, J. B. A. A importância da Participação política das mulheres para a construção de uma nova cidadania. *In*: **UNISC**, Santa Catarina: 2014. Disponível em: <http://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidssp/article/view/11847/1675>. Acesso em: 19 fev. 2019.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Revista de Administração da UFSM**, v. 9, n. 3, p. 488-505, out. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/reaufsm/article/view/8208>. Acesso em: 07 abr. 2019.

IBGE. **Estatísticas de Gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil, 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf. Acesso em: 16 fev. 2019.

LETA, J. Como mulheres na ciência brasileira: crescimento, contraste e um perfil de sucesso. **Estud. av.** São Paulo, v. 17, n. 49, p. 271-284, 2003. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142003000300016&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 abr. 2019.

LIMA, G. S.; CARVALHO NETO, A.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANI, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **Pretexto**, v. 14, n. 4, p. 65-80, 2013. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/view/1922>. Acesso em: 15 fev. 2019.

LOPES, C. M. S. Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. **Cadernos Pagu**, v. 26, p. 405-430, 2006.

MIRANDA, F. B. **Participação das docentes no curso de ciências contábeis**: uma análise à luz da teoria de Bourdieu. Orientadora: Edmery Tavares Barbosa. 2018. 51 f. Monografia (Graduação em Contabilidade) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

SAFFIOTI, H.; Primórdios do conceito de gênero. **Cadernos Pagu**, v. 12, p. 157-163, 1999.

SANTANDER NEGÓCIOS E EMPRESAS. **Mulheres no poder**: como as empreendedoras estão revolucionando o mercado brasileiro, 2018. Disponível em: <https://www.santandernegocioseempresas.com.br/detalhe-noticia/mulheres-poder-empreendedoras-revolucionando-mercado-brasileiro.html>. Acesso em: 16 fev. 2019.

SCHMITZ, A. P.; BARBOSA, E.T.; VOGT, M.; SILVA, M. Z. Fatores Determinantes da Diferença Salarial dos Profissionais da Contabilidade. In: **ENANPAD**. São Paulo, 2017. Disponível em: http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=1&cod_edicao_subsecao=1453&cod_evento_edicao=89&cod_edicao_trabalho=23514. Acesso: 12 fev. 2019.

SILVA, J. C.; DAL MAGRO, C. B.; SILVA, M. Z. Desigualdade de Gênero na Profissão Contábil sob a Perspectiva do Glass Ceiling. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 2, p. 447-474, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/42302/desigualdade-de-genero-na-profissao-contabil-so--->. Acesso em: 10 abr. 2019.

SILVA, S. M. C. **Tetos de vitrais**: gênero e raça na contabilidade no Brasil. Orientadora: Sílvia Pereira de Castro Casa Nova. 2016. 238 f. Tese (Doutorado em Contabilidade) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SOUZA, F. M.; VOESE, S. B.; ABBAS, K. Mulheres no topo: as contadoras paranaenses estão rompendo o *glass ceiling*? **ASAA JOURNAL**, v. 8, n. 2, p. 244-270, 2015.



APÊNDICE A - Questionário

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Finanças e Contabilidade



Questionário

I Parte – Perfil da respondente

1. Idade:

- ☐ Entre 20 e 30 anos
- ☐ Entre 31 e 40 anos
- ☐ Entre 41 e 50 anos
- ☐ Entre 51 e 60 anos
- ☐ Entre 61 e 70 anos
- ☐ Acima de 71 anos

2. Estado Civil:

- ☐ Solteira
- ☐ União Estável
- ☐ Casada
- ☐ Divorciada
- ☐ Viúva
- ☐ Outro: _____

3. Filho (a)s:

- ☐ Sim
- ☐ Não

3.1 Caso tenha respondido “sim” na pergunta anterior, quantos filhos/filhas você tem?

4. Formação:

- ☐ Técnico em contabilidade

- ☐ Graduação
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Pós-Doutorado

4.1 Dispõe de outro curso de graduação, além de bacharelado em contabilidade?

- ☐ Sim
- ☐ Não

4.2 Caso tenha respondido "sim" na opção anterior, informar a área:

5. Assinale a opção que corresponde a sua situação atual:

- ☐ Sou contadora e exerço a função no setor contábil de uma empresa.
- ☐ Sou contadora e empresária de escritório contábil.
- ☐ Sou contadora e sou discente do mestrado.
- ☐ Sou contadora e sou discente do doutorado.
- ☐ Outro: _____

6. Há quanto tempo graduou-se?

- ☐ Entre 1 e 5 anos
- ☐ Entre 6 e 10 anos
- ☐ Entre 11 e 15 anos
- ☐ Entre 16 e 20 anos
- ☐ Entre 21 e 25 anos
- ☐ Acima de 26 anos

7. Faixa salarial atual:

- ☐ Entre 998,00 e 4.990,00
- ☐ Entre 4.990,01 e 9.980,00
- ☐ Entre 9.980,01 e 14.970,00
- ☐ Entre 14.970,01 e 19.960,00

- ☐ Acima de 23.950,01

II Parte – Experiência profissional e como presidenta

8. Há quanto tempo participa das atividades do Conselho Regional?

- ☐ Entre 1 e 5 anos
- ☐ Entre 6 e 10 anos
- ☐ Entre 11 e 15 anos
- ☐ Entre 16 e 20 anos
- ☐ Entre 21 e 25 anos
- ☐ Entre 26 e 30 anos
- ☐ Acima de 31 anos

9. Como iniciou sua trajetória no Conselho Regional de Contabilidade?

10. Em qual (ais) ano(s) presidiu o Conselho Regional de Contabilidade?

11. Qual foi sua principal ou principais motivações à presidir o Conselho Regional de Contabilidade?

12. Quais foram os desafios para se tornar presidente do Conselho Regional de contabilidade?

13. Em sua opinião quais atributos dispõe e que contribuíram para assumir importante função no Conselho Regional de Contabilidade?

14. Quais são ou foram os principais desafios enfrentados durante sua gestão na presidência do Conselho Regional de Contabilidade?

Com base nas opções abaixo sinalize seu grau de concordância (as alternativas em "Escala Likert" correspondem a "Concordo totalmente (CT)", "Concordo parcialmente (CP)", "Indiferente (I)", "Discordo parcialmente (DP)" e, "Discordo totalmente (DT)");

	CT	CP	I	DP	DT
a) Não existe discriminação contra a mulher no mercado profissional independente da área de atuação.					
b) Não existe discriminação contra a mulher no mercado contábil.					
c) Contadoras e contadores, independente, do gênero recebem os mesmos salários.					
d) Nunca recebi menos que um colega homem atuante no mercado contábil.					
e) Exercer a profissão contábil favorece assumir o papel outras funções no lar.					
f) Tive colaboração dos colegas homens para ingressar no mercado contábil.					
g) Recebi apoio da família para me estabelecer profissionalmente no mercado contábil.					
h) Não existe violência simbólica (atitudes sutis no ambiente organizacional que põe a prova minha capacidade).					
i) Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas homens.					
j) Já tive minha capacidade intelectual no exercício da profissão contábil testada por colegas mulheres.					
k) Existem barreiras nas organizações que impendem as mulheres assumirem cargos de chefia.					
l) Abri mão de assumir cargos de chefia em virtude das minhas obrigações com a família.					
m) Abri mão de assumir cargos de chefia pelo fato de não ter interesse em assumi-los.					

n) Contadoras podem colaborar para combater discriminações e violências baseadas no gênero e na promoção do empoderamento de mulheres e meninas.					
o) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública.					
p) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.					
q) A Comissão Estadual da Mulher Contabilista pode desenvolver ações no intuito de adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.					

Caso tenha interesse em receber o resultado desta pesquisa, inserir e-mail:

**APÊNDICE B – Termo de Consentimento**

Universidade Federal da Paraíba
Centro de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Finanças e Contabilidade

**Termo de Consentimento**

Prezada Senhora,

Sou Rafaella Alves Gonçalo, aluna concluinte do Curso de Bacharelado de Ciências Contábeis da Universidade Federal da Paraíba-UFPB. Estou realizando pesquisa para desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso-TCC que tem como objetivo identificar a percepção das contadoras que presidem ou presidiram Conselhos Regionais de Contabilidade acerca da participação da mulher no mercado contábil no Brasil.

Reconhecendo sua contribuição para a história da contabilidade no Brasil, solicitamos, gentilmente, sua participação para tornar a pesquisa viável. Informamos que o questionário é breve e conciso não tomando mais que 5 minutos do seu tempo.

Considerando que fui informada do objetivo e da relevância do estudo proposto, de como será minha participação, dos procedimentos e riscos decorrentes deste estudo, declaro o meu consentimento em participar da pesquisa, como também concordo que os dados obtidos na investigação sejam utilizados com finalidade exclusivamente científica, sobretudo, para desenvolvimento do TCC da referida aluna. Caso decida não participar do estudo, fui informada que posso desistir de participar a qualquer momento da pesquisa, bastando que informe minha decisão às pesquisadoras.

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

Mediante vossa disponibilidade e gentileza em colaborar com a pesquisa, agradecemos antecipadamente vossa participação, ao tempo que nos colocamos a vossa disposição para eventuais esclarecimentos.

Cordialmente,
Rafaella Alves Gonçalo
Bacharelada em Ciências Contábeis
Universidade Federal da Paraíba-UFPB

Prof.^a Edmery Tavares Barbosa
Professora orientadora
Universidade Federal da Paraíba-UFPB